



Revista de Administração - RAUSP

ISSN: 0080-2107

rausp@edu.usp.br

Universidade de São Paulo

Brasil

Almeida dos Santos, Renato; de Hoyos Guevara, Arnoldo Jose; Sanches Amorim, Maria Cristina
Corrupção nas organizações privadas: análise da percepção moral segundo gênero, idade e grau de
instrução

Revista de Administração - RAUSP, vol. 48, núm. 1, enero-marzo, 2013, pp. 53-66

Universidade de São Paulo

São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=223425747005>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

Corrupção nas organizações privadas: análise da percepção moral segundo gênero, idade e grau de instrução

Renato Almeida dos Santos
Arnoldo Jose de Hoyos Guevara
Maria Cristina Sanches Amorim

Recebido em 16/setembro/2010
Aprovado em 23/julho/2012

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*
Editor Científico: Nicolau Reinhard

DOI: 10.5700/rausp1073

RESUMO

A corrupção organizacional é um fenômeno de natureza sistêmica, pode ser abordada de muitas formas e, entre essas, na óptica da literatura sobre *compliance*, é entendida como a reflexão sobre as causas e a mitigação da corrupção, bem como sobre os instrumentos para a promoção de ambientes éticos. Na base da *compliance* está a percepção moral do indivíduo quando exposto aos dilemas éticos. O objetivo no presente trabalho é avaliar o impacto do nível de instrução, da idade e do gênero na percepção moral nas organizações. Para essa finalidade, são utilizados dados secundários, cedidos pela ICTS Global, empresa internacional especializada em redução de riscos ao patrimônio, reputação, informações e vida humana. Realizam-se análises estatísticas exploratórias procurando as relações entre as variáveis indicadoras do índice de análise de aderência à ética empresarial (AAEE) da ICTS Global. Trata-se de análise descritiva baseada em amostra não probabilística por conveniência, realizada entre os anos de 2004 e 2008, com funcionários e candidatos de 74 empresas privadas situadas no Brasil; o número final de indivíduos pesquisados totalizou 7.574. Os resultados indicam que a variável instrução exerce maior influência nos indicadores de percepção moral: quanto menor o grau de instrução, menor a percepção do que é errado. Na análise detalhada dos indicadores de percepção moral, os resultados mostram diferenças comparativas interessantes conforme os perfis dos profissionais e as variáveis analisadas (gênero, idade e grau de instrução).

Palavras-chave: *compliance*, ética nas organizações, governança.

Renato Almeida dos Santos, Advogado, MBA em Gestão de Pessoas pela Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, Mestre e Doutorando em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (CEP 05015-901 – São Paulo/SP, Brasil), Executivo da empresa ICTS Global.
E-mail: santos.renatoa@gmail.com
Endereço:
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Rua Ministro Godoy, 969 – 4º andar
05015-901 – São Paulo – SP

Arnoldo Jose de Hoyos Guevara, PhD pela University California, Berkeley, Pós-Doutor pela University Oxford, Reino Unido, é Responsável pelo Núcleo de Estudos do Futuro da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (CEP 05015-901 – São Paulo/SP, Brasil), Representante do Projeto Millennium e dos ICIM no Brasil.
E-mail: dehoyos@pucsp.br

Maria Cristina Sanches Amorim, Economista pela Universidade de São Paulo, Doutora em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, é Responsável pelo Núcleo de Pesquisas de Regulação Econômica e Estratégias Empresariais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (CEP 05015-901 – São Paulo/SP, Brasil).
E-mail: cristina.amorim@attglobal.net

1. INTRODUÇÃO

O combate à corrupção por meio de boas práticas de governança corporativa tem sido associado à noção de responsabilidade social empresarial. O décimo princípio do Pacto Global das Nações Unidas estabelece que “as empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina” (CGU, 2009, p.6). Reduzir os riscos relacionados às condutas antiéticas dos profissionais aumenta a competitividade das empresas, pois a gestão dos riscos preserva a imagem corporativa interna e externa, diminui a probabilidade de fraudes internas e gera ambiente mais seguro. A corrupção, em suas diversas formas, compromete o desenvolvimento do mercado e reduz possibilidades de lucratividade consistente no longo prazo.

O uso de instrumentos como código de ética e de conduta, canal de denúncia, desenvolvimento de controles internos, procedimentos internos de divulgação de temas relacionados à corrupção, análise de aderência ética dos profissionais e parceiros comerciais é crescentemente utilizado pelas organizações na busca de diferenciais no mercado (CHERMAN e TOMEI, 2005). Adicionalmente, o Artigo 404 da Lei norte-americana Sarbanes-Oxley, de 2002, aponta para o mesmo caminho, e as empresas norte-americanas são obrigadas a segui-la em qualquer parte do mundo. A adequação das organizações aos comportamentos éticos dos profissionais e candidatos e a identificação, a mitigação, a análise das consequências e a prevenção das atitudes inadequadas é uma tarefa difícil para as organizações, mas, ainda assim, necessária.

A busca pela aderência entre a ética individual e a coletiva é denominada *compliance*, termo anglo-saxão originário do verbo *to comply*, que significa agir de acordo com uma regra, um pedido ou um comando. *Compliance* é o dever de cumprir, de estar em conformidade e fazer cumprir regulamentos internos e externos impostos às atividades da instituição (MORAIS, 2005). Discutir *compliance* exige compreender a natureza e a dinâmica da corrupção nas organizações.

A conduta de acordo com a regra (*compliance*) ou a corrupta possuem várias causas e são influenciadas pelas circunstâncias. Na raiz da conduta corrupta ou da *compliance* está a percepção moral, a compreensão do indivíduo sobre o significado de sua atitude ante a moral e as regras organizacionais.

Como pressuposto, a corrupção nas organizações é sistêmica. O subsistema de corrupção é complexo e de difícil desarticulação. Para uma ideia geral da abrangência, Nielsen (2003) identificou 12 pontos dignos de nota:

- existe um subsistema de reciprocidade, destrutivo e parasita, de ganho mútuo nas redes exclusivas de corrupção;
- extorsão por funcionários públicos é um problema muito maior que suborno, uma vez que indica uma possível fragilidade na estrutura estatal;
- comportamentos de corrupção parasita podem envolver comportamentos produtivos, o que serve para apoiar ainda mais o subsistema de corrupção;

- armadilhas pequenas do cotidiano e violações éticas podem cooptar reformadores em potencial, além de ser usadas como armas contra eles;
- muitos dos agentes da rede de corrupção, pessoal e individualmente, podem ser muito agradáveis, generosos, divertidos, inteligentes e, até mesmo, corajosos, enquanto, ao mesmo tempo, podem também ser parasitas e destrutivos;
- leis socialmente populares, mas não realistas, são aprovadas para gerar popularidade política e oportunidades de extorsão ou suborno;
- há conexões de corrupção entre os partidos políticos e a polícia e as ramificações do governo responsáveis por autuar, julgar e legislar;
- há conexões de corrupção entre os partidos políticos e os relatos de potenciais **cães de guarda** (vigilantes) e instituições de pesquisa, como as auditorias, a mídia jornalística, as universidades e associações profissionais;
- exigências de grandes financiamentos de campanha envolvem candidatos da reforma e/ou seus familiares e correligionários em relações problemáticas de financiamento;
- participação na corrupção de ganho mútuo é oferecida a reformadores potencialmente eficazes;
- conflitos com incentivos dos principais agentes do setor público resultam em equívocos nos regulamentos/regras e relaxamento na supervisão, e isso não é o mesmo que desregulamentação ou retirada do controle governamental;
- programas de resgate nacionais e/ou internacionais servem para manter o sistema corrupto, enquanto, ao mesmo tempo, forçam medidas de austeridade para a classe média e a baixa.

Apresenta-se o histórico do debate sobre corrupção e das três gerações de pesquisa sobre o tema, nos quais se ressaltam as dificuldades teóricas e práticas de conceituar e medir corrupção. A discussão sobre *compliance*, por sua vez, expressa o empenho de autores e gestores em impedir a corrupção e promover atitudes éticas nas organizações e, por esse motivo, apesar dos limites metodológicos, procuram avançar no entendimento das causas do problema, entre elas a percepção moral.

Os dados disponíveis para a pesquisa aqui relatada sobre percepção moral apontavam para a necessidade de entender as relações entre gênero, nível de instrução, idade e percepção moral. Realizou-se pesquisa quantitativa como estratégia de primeira abordagem ao fenômeno da percepção moral, descrita no tópico Metodologia. Pesquisas qualitativas futuras poderão avançar no entendimento das variáveis isoladas, bem como suas relações com a cultura organizacional.

Utilizaram-se as expressões ética e moral como sinônimos. Dadas as limitações quanto ao tamanho do presente artigo, não se discutiu ética como tema específico, privilegiaram-se a apresentação e a análise dos dados.

2. CORRUPÇÃO: CONCEITOS, INDICADORES E PESQUISA

A corrupção era tratada na literatura acadêmica com brevidade, fornecia material para anedotas e cochichos sociais, mas não era vista como problema a enfrentar por meio de políticas e reformas específicas (SPECK, 2000), mas considerada um **lubrificante** da economia, cuja existência era benéfica. Quando muito, economistas (LEFF, 1964) observavam a corrupção como possível causa de alguns prejuízos para a eficácia econômica, todavia, como fato de pouco impacto na ordem das coisas, não era digna de estudo e muito menos de intervenção.

Na perspectiva da literatura utilizada neste estudo, a corrupção deve ser encarada como um dos principais problemas organizacionais. A sociedade começa a ver a corrupção como um entrave para o desenvolvimento sustentável, reconhecendo que provoca ineficiência, incentivos errados para os investimentos econômicos e desestímulo à população na busca pelo bem comum, gerando, ainda, altos custos econômicos, sociais e políticos. O impacto econômico da corrupção é reconhecido como significativo e, “se a corrupção é importante economicamente, então se torna importante medi-la” (ABRAMO, 2005, p.33-37).

A literatura compreende desde a busca superficial pelo entendimento dos escândalos, até reflexões sofisticadas sobre as relações entre falhas individuais e a estrutura organizacional. Tradicionalmente, as análises qualitativas não foram complementadas por medição da ocorrência dos fenômenos definidos como de corrupção, tais como o grau de corrupção em certos países, regiões ou instituições, ou por perguntas complexas sobre a causalidade entre corrupção, desenvolvimento, cultura política, perfil das instituições políticas e administrativas, entre outros aspectos mensuráveis (SPECK, 2000).

Para viabilizar o estudo da corrupção, é preciso ir além do economicismo, considerando que atores econômicos reais se pautam não somente pela busca de seus interesses, mas também pelo oportunismo, que consiste na busca do interesse próprio mesmo em detrimento do coletivo (WILLIAMSON, 1996). A visão supostamente neutra de que a análise econômica não necessita observar e considerar possíveis desvios de comportamento ético (bastaria a pressuposição de maximização do lucro) (DEMSETZ, 1995) não apreende o fenômeno da corrupção.

Ainda no campo teórico-pragmático, que desqualifica a corrupção como problema prioritário, há análises formadas a partir das definições de racionalidade limitada e plena. A racionalidade limitada expressa que o agente, ao decidir, está condenado ao conhecimento limitado das informações relevantes, assim, suas decisões são apenas satisfatórias, jamais ótimas (SIMON, 1997). A racionalidade plena, por oposição, supõe acesso perfeito às informações e, portanto, decisões ótimas. Se as análises assumem o pressuposto de ausência de oportunismo e presença de racionalidade limitada, a corrupção não é relevante, pois não haveria má-fé nas transações, no máximo equívocos provocados pela racionalidade limitada. Se o pressuposto é

oportunismo e a racionalidade plena, agentes controladores saberiam prevenir o oportunismo (ou má-fé) e instituir sistemas perfeitos para impedir atos corruptos. No mundo do faz de conta da ausência de oportunismo e da racionalidade limitada, ou do oportunismo associado à racionalidade plena, surge o campo teórico denominado economia dos custos de transação.

Para a economia dos custos de transação, no mundo real é necessário admitir o potencial oportunismo dos agentes econômicos e, por isso mesmo, desenhar estruturas de monitoramento e de controle das atividades dos envolvidos nas transações organizacionais (de acordo com seu grau de sensibilidade), das quais decorrem custos de operação (ZYLBERSZTAJN, 2002).

Granovetter (1985) considera a economia dos custos de transação como uma concepção **subsocietalizada**, que não compreende, literalmente, as relações pessoais e suas consequências na intervenção e na mitigação dos atos de má-fé. No outro extremo, o autor utiliza a expressão **supersocialização**, segundo a qual a confiança pode substituir os dispositivos de controle (assumindo que o indivíduo racional seria motivado a agir pelos interesses da coletividade). O pressuposto da subsocialização leva a propostas impraticáveis, não haver um sistema de monitoramento e controle à prova de quaisquer atos de má-fé ou, pelo menos, impraticável quanto ao custo que esse pseudossistema exigiria para sua execução (poderia ser mais oneroso que o objeto segurado). A crença na supersocialização também carece de viabilidade quando se considera a complexidade das necessidades humanas, mesmo assumindo que um mínimo de confiança nas relações interpessoais deva existir.

A moralidade generalizada encontra guarida na teoria defendida por Arrow (1974), para o qual, durante o desenvolvimento da sociedade, são estabelecidos acordos para possibilitar o convívio, o que, por sua vez, garante a existência do grupo. Espinoza (*apud* DAMÁSIO, 2003) defende que o homem, por motivações biológicas, tende a agir eticamente com o intuito de preservação da espécie, age **naturalmente** para o bem coletivo, propiciando um ambiente no qual o convívio é possível. Os acordos entre as necessidades individuais e coletivas podem ser implícitos, por meio de normas sociais ou culturais, ou explícitos, materializados em normas e regras formais (arcabouço do ordenamento jurídico) (LYNN, 1990).

O debate sobre as motivações da conduta humana é antigo e inconclusivo, tornado **clássico** em autores como Rousseau (1978) e Hobbes (2004). Ainda que não se resolva o dilema da natureza humana, se oportunista ou altruísta, pondera-se que é adequado procurar uma síntese das diferentes contribuições na área de *compliance*: a promoção de certo grau de confiança, o uso de instrumentos de controle e o cuidado com sistemas que mesmo involuntariamente incentivem condutas corruptas ajudam a lidar com o problema da corrupção.

Quanto a esse último grupo, promoção involuntária de corrupção, destacam-se o uso abusivo ou inadequado de recompensas por desempenho e as formas precárias de contratação. Escândalos de falências fortemente determinados por corrup-

ção – como os casos Enron, Banco Panamericano, WorldCom, Lehman Brothers e Fannie Mae – estão associados a pagamento por desempenho aos principais executivos. Contratos de trabalho precários, por sua vez, não contribuem para a formação de vínculos e relações de confiança (PERILLO e AMORIM, 2011). O uso contínuo desses recursos de gestão ou de modelo de negócio (contratos precários) pode ser incorporado pelo sistema corrupto nas organizações, como fraude sistemática de indicadores de desempenho e não investimento em capacitação.

Na primeira década do século XXI, o debate sobre corrupção aumentou e ganhou densidade. Os indicadores mais utilizados para quantificar a corrupção são: os escândalos relatados na mídia; as condenações contabilizadas nas instituições ligadas à esfera penal; as informações obtidas em pesquisas entre cidadãos (SPECK, 2000). O primeiro indicador origina-se nas notícias expostas pela grande mídia. A quantificação carece de solidez, pois dependerá do grau de liberdade de imprensa do país e de quanta imparcialidade os jornalistas locais desfrutam nas questões noticiadas e, principalmente, nos eventos não noticiados. Assim, países ditatoriais e/ou com mídia corrompida provavelmente terão bons índices de não corrupção.

O segundo indicador – condenações penais – utiliza dados de órgãos investigativos e punitivos, como ministério público, polícia, comissões parlamentares de inquéritos, entre outros. Ressalta-se que comportamentos associados à corrupção são mais sofisticados do que os crimes comuns: a investigação é mais difícil, e as informações obtidas podem ser subestimadas. No Brasil, não há avaliação sistemática dos casos processados pelos tribunais, dificultando a construção dos indicadores de corrupção dessa natureza. Além disso, as tipificações jurídicas são diferentes entre os países, fragilizando análises comparativas internacionais. Essas fragilidades devem ser consideradas quando se analisa o fenômeno da corrupção nas empresas privadas brasileiras: segundo pesquisa da Transparência Brasil de 2003, realizada com 94 empresas situadas no Brasil, a expressiva maioria das empresas respondentes (63 empresas, ou 67% da amostra) já foi vítima de fraudes, e apenas 40% dessas empresas vítimas de corrupção iniciou ação judicial (ABRAMO, 2004).

Por fim, o terceiro indicador – informações obtidas por meio de pesquisas de opinião – investiga junto aos cidadãos o grau e a extensão da corrupção na sociedade, as percepções morais sobre o fenômeno e o conceito de corrupção e, até mesmo, as experiências dos cidadãos com as práticas de corrupção. Tanto quanto nos dois indicadores anteriores, há problemas no levantamento das informações, não obstante seja o modelo mais utilizado, acumulando três gerações de pesquisas (SPECK, 2000).

A primeira geração de pesquisas investiga diferentes visões sobre a corrupção, sem dar conta de uniformizar seu conceito. Segundo Brei (1996), a dificuldade de consenso sobre o conceito de corrupção deve-se à inserção do tema em distintos campos disciplinares, o que confere ao fenômeno significados variados, ainda que seja imprescindível a junção do Direito, da Ciência Política e da Administração (no mínimo) para a

correção das distorções nas instituições nas quais há corrupção (SPECK, 2000). Partindo dessa advertência, neste estudo não se restringirá à definição de corrupção como o uso de bens públicos para fins privados (NYE, 1967). Posta exclusivamente nesses termos, a definição encerra discrepância entre o legalismo da afirmação e a prática observada em diversos estudos empíricos. Note-se que a corrupção não é praticada apenas pelo funcionário público, mas também pelo particular. Segundo o Grupo de Trabalho do Pacto Empresarial pela Integridade contra a Corrupção, é realmente muito difícil definir todas as situações que podem ser classificadas como corrupção. De todo modo, o referido grupo exemplifica, mesmo que não exaustivamente, um rol dos crimes de corrupção estabelecidos pelos mais diferentes países: pagamento de suborno no âmbito do país ou em transações comerciais internacionais, tráfico de influência, abuso de poder, enriquecimento ilícito, suborno no setor privado, lavagem de dinheiro e obstrução da justiça.

Consideradas as dificuldades teóricas, assume-se neste trabalho a definição de corrupção como

“relação social (de caráter pessoal, extramercado e ilegal) que se estabelece entre dois agentes ou dois grupos de agentes (corruptos e corruptores), cujo objetivo é a transferência de renda dentro da sociedade ou do fundo público para a realização de fins estritamente privados. Tal relação envolve a troca de favores entre os grupos de agentes e geralmente a remuneração dos corruptos ocorre com o uso de propina ou de qualquer tipo de *pay-off*, prêmio ou recompensa” (CGU, 2009, p.60).

Tomando o ordenamento jurídico brasileiro apresentado no Artigo 186 do Novo Código Civil (BRASIL, 2003), ato ilegal ou ilícito é

“aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral”.

Note-se que, a despeito da legítima polêmica sobre a definição de corrupção, no âmbito legal, dá-se a delimitação do fenômeno, motivo pelo qual se escolheu a definição da CGU. Adicionalmente, a definição da CGU, complementar à do Novo Código Civil, serve para avaliar organizações públicas e privadas. Não se tem a tranquilidade de utilizar uma definição que apreenda todos os aspectos da corrupção, o que leva, a cada análise, a cotejar o conceito ao contexto ou, na recomendação de Bezerra (1995), a aprofundar a análise das dimensões sociais, históricas e culturais nas quais estão envolvidos os atores.

Heidenheimer (1970), mesmo não trabalhando com dados empíricos, propõe um tipo de investigação no qual conceitua a corrupção segundo as percepções dos atores sociais, classificando-as em: **corrupção preta** – quando a lei e a norma

social coincidem, ou seja, há sinergia entre as percepções da sociedade com a norma jurídica vigente; **corrupção branca** – quando a lei tipifica determinado ato como crime, mas há uma tolerância ou mesmo discordância dessa tipificação pela sociedade; **corrupção cinza** – quando não há consenso de que determinado ato seja ou não considerado como execrável. Conforme Speck (2000), a tese de Heidenheimer foi empiricamente comprovada por Peters e Welch (1978) ao identificarem que a definição de corrupção varia conforme o caso estudado. Ampliando essa visão, Robertson *et al.* (2002) conceituam uma situação na qual um indivíduo pode decidir entre uma opção ou outra, sem que qualquer delas seja considerada certa ou errada em termos éticos, dependendo assim do contexto e da visão, e denominaram-na como um dilema ético.

A segunda geração de investigação da corrupção é chamada de identificadores dos riscos de investimentos. Em meados da década de 1980, empresas buscavam indícios de grau de corrupção como um dos indicadores para auxiliar as ferramentas de decisão no investimento em determinado país. Para Abramo (2005), essa mensuração direta é um problema intransponível, pois os atos de corrupção são secretos, e os atores identificados como corruptos dificilmente confessam os detalhes de suas transações ilícitas, restando apenas indicadores indiretos, aos quais o autor tece severas críticas.

Tome-se a medida indireta mais conhecida – índice de percepções de corrupção da *Transparency International* (TI), indicador compilado a partir de outros indicadores, todos referentes às opiniões de pessoas ligadas às corporações transnacionais sobre o nível de corrupção que elas imaginam vigorar em um país. A primeira objeção é que não há garantia alguma de que as opiniões colhidas para confeccionar o índice sejam independentes entre si. A imprecisão intrínseca a esse índice (e de outros de mesma inspiração) é a segunda crítica de Abramo (2005). Como exemplo, o índice de 2004, no qual se observa que o intervalo de confiança médio dos 146 países relacionados é 0,92, quer dizer, mais de 9% da escala de zero a dez. Outra crítica a essas pesquisas é não abordarem de forma direta e prática a ética das instituições desses países (ABRAMO, 2005).

Speck (2000) questiona a validade dos índices indiretos pela origem, pondo em dúvida a confiabilidade dos órgãos que elaboram tais pesquisas: essa linha foi seguida nos anos 1980 por empresas de consultoria e de avaliação de riscos de investimentos globais. Essas informações baseiam-se em percepções de especialistas da área e as unidades de observação são países e não indivíduos, assim sendo há o risco das informações distanciarem-se sobremaneira da teoria imposta nas normas legais e das normas sociais presentes nas relações interpessoais (SPECK, 2000).

A terceira geração de pesquisa surge por volta dos anos 1990 com o propósito de superar os resultados das pesquisas de indicadores de corrupção considerados inócuos, isso porque a simples constatação que determinado país era melhor ou pior do que o outro para se investir agregava pouco valor. A nova

proposta de pesquisa baseia-se não somente na identificação dos problemas que a corrupção pode causar, como também pretende buscar estratégias para solucionar ou mitigar os atos corruptos e suas consequências. As abordagens valorizam: medidas educativas e punitivas, direcionando o enfoque para os incentivos positivos e negativos que afetam o indivíduo; a busca por resultados por meio de reformas no sistema político e econômico; identificar causas estruturais ou institucionais da corrupção. Esse tipo de pesquisa espera propiciar maior conscientização dos agentes envolvidos que porventura não despertaram para o tema; auxiliar a definição de prioridade de áreas e medidas que exijam intervenção mais urgente; proporcionar monitoramento constante da corrupção e consequente inibição da mesma (SPECK, 2000).

A pesquisa apresentada no presente artigo alinha-se no grupo denominado como a última geração de pesquisa, uma vez que propõe identificar as possíveis variáveis que interfiram no grau de flexibilidade de percepção moral do indivíduo e sua aderência à visão ética adotada por empresas privadas brasileiras.

O campo de análise da corrupção é vasto, ainda marcado por problemas conceituais. Não obstante, as organizações estão expostas ao problema da corrupção, precisam identificá-lo, controlá-lo e preveni-lo. Daí o desenvolvimento de *compliance*, tema que procura avançar na produção de indicadores e de ações para lidar com a corrupção nas organizações.

Na base da *compliance* está a percepção moral, isto é, o quanto o indivíduo compreende o contexto e suas atitudes na perspectiva moral, capaz de discernir certo e errado. Julga-se que melhorar a compreensão sobre os elementos com impacto na percepção moral do indivíduo contribui para melhorar os instrumentos de controle da corrupção e de promoção dos comportamentos éticos.

3. METODOLOGIA

O presente trabalho é exploratório (COLLIS e HUSSEY, 2005). Busca-se aprofundar o conhecimento de fatores que influenciam a *compliance* organizacional. Utilizou-se análise estatística descritiva (BABBIE, 2003) de dados secundários cedidos pela ICTS Global, empresa internacional de consultoria, especializada em redução de riscos ao patrimônio, reputação, informações e vida, incluindo a prevenção de fraudes e perdas. O banco de dados analisado é de propriedade da ICTS Global; na análise, será resguardada a confidencialidade da identidade dos participantes e de suas respectivas organizações.

Realizaram-se análises de dados dimensionadores de um dos três indicadores do índice de análise de aderência à ética empresarial (AAEE) da ICTS Global. O índice visa identificar o nível de conformidade ética do indivíduo, tanto colaborador como candidato, relativamente à conduta ética esperada nas organizações privadas brasileiras, propiciando-lhes o desenvolvimento e a implantação de planos adequados para proteção da exposição a riscos operacionais e para reforço do ambiente ético.

Os indicadores analisados estão contidos no índice de percepção moral de entendimento da visão do indivíduo ante as hipóteses de conflitos éticos. Os indicadores estão explicados no quadro 1 e resultam de 140 questões realizadas por

meio de questionários e entrevistas individuais, em ambiente empresarial, seguindo uma escala de 1 = baixo, 2 = médio e 3 = alto potencial de risco de não aderência à ética empresarial, conforme se observam exemplos de questões no quadro 2.

Quadro 1

Variáveis Estudadas e Seus Significados do Banco de Dados AAEE

Variável	Descrição da Variável
Denúncia	Grau de probabilidade de hesitar em denunciar ato antiético ocorrido na organização.
Erros	Grau de probabilidade de encobrir erros de colegas de trabalho que geraram ou poderiam gerar prejuízos para a organização.
Convívio	Grau de probabilidade em conviver com pessoas antiéticas no local de trabalho.
Culpa	Grau de probabilidade de culpar outros colegas de trabalho por um erro o qual cometeu.
Informações	Grau de probabilidade de revelar informações confidenciais para quem não é devido.
Atalhos	Grau de probabilidade de ter tomado atalhos antiéticos para benefício próprio (manipulação de resultados ou pagamento de suborno).
Potencial para atalhos	Grau de probabilidade de tomar atalhos antiéticos para benefício próprio (manipulação de resultados ou pagamento de suborno).
Furto	Grau de probabilidade de furtar bens de alto valor em seu local de trabalho.
Suborno	Grau de probabilidade de aceitar suborno em seu local de trabalho.
Presentes	Grau de probabilidade em aceitar presentes de valor considerável advindo de <i>stakeholders</i> .
Demitido	Grau de probabilidade de ter sido demitido por problemas éticos.

Fonte: Banco de Dados AAEE – ICTS Global Ltda. (2009).

Quadro 2

Exemplos de Questões para as Variáveis Estudadas do Banco de Dados AAEE

Variável	Exemplo de Questão
Denúncia	Se soubesse de algo que estivesse acontecendo na empresa de antiético, o que faria?
Erros	Você encobriria erros de colegas de trabalho?
Convívio	Você acha que é aconselhável contratar um profissional altamente qualificado se ele não for confiável?
Culpa	Você culparia outra pessoa por um erro que você cometeu, caso você tivesse correndo risco de demissão?
Informações	O que você faria se o seu novo empregador pedisse informações confidenciais e estratégicas da sua última empresa?
Atalhos	Você já manipulou algum tipo de resultado, estoques ou números da empresa?
Potencial para atalhos	Se você estivesse amparado por um superior você manipularia um resultado para melhorar a imagem de sua área de trabalho?
Furto	Você acha que, em certas ocasiões, é admissível para um funcionário roubar de seu empregador?
Suborno	O que você faria se alguém lhe oferecesse um suborno?
Presentes	Você acha que um funcionário que aceitou de presente uma mercadoria ou equipamento de um fornecedor deveria ser punido?
Demitido	Você já foi demitido de algum local de trabalho? Se sim, por quê?

Fonte: Banco de Dados AAEE – ICTS Global Ltda. (2009).

A pesquisa analisada trata de amostra não probabilística por conveniência, realizada entre os anos de 2004 e 2008, com funcionários e candidatos de 74 empresas privadas situadas no Brasil. Realizando o teste de normalidade de Anderson-Darling, considerando nível de confiança de 95%, margem de erro de 1,71% para mais ou menos e trabalhando com uma proporção de 0,005, uma vez que a verdadeira proporção (p) é desconhecida, o número final de indivíduos pesquisados totalizou 7.574. Entretanto, para analisar a variável idade, 117 pesquisas foram descartadas por problemas de preenchimento, restando 7.457; para analisar a variável instrução, 1.107 pesquisas foram descartadas por problemas de preenchimento, restando 6.467. O *software* estatístico utilizado para realização de tais análises foi o Minitab 2006. A demografia dos pesquisados está detalhada na tabela 1.

Conforme é possível observar, a concentração de respondentes está no segmento de atacado e varejo (47,2%), seguido da área de serviços e *holdings* financeiras (23,3%). Há concentração de respondentes com nível de decisão tática (45%). Os participantes estão concentrados na faixa salarial entre R\$1.001,00 e R\$7.000,00 (66,3%). A maioria dos respondentes é funcionária (62,9%), mais da metade deles (54,7%) está na organização há mais de um ano. A maioria (69,2%) dos respondentes é do sexo masculino, todos são maiores de 18 anos de idade, quase metade (48,3%) possui entre 25 e 34 anos de idade. Para fins de análise deste trabalho, na variável idade denominou-se como jovens os profissionais com idade abaixo de 34 anos e de adultos aqueles acima dessa idade. São graduados 43,5% (escolaridade de Terceiro Grau completo e/ou Pós-Graduação). Devido à grande concentração dos participantes estar na região Sudeste do País (77,4%), separaram-se os estados de São Paulo e Rio de Janeiro da região Sudeste. Desconsideraram-se os estados nos quais foram aplicados menos que cinco processos de pesquisa.

A demografia do presente banco de dados apresenta uma considerável dispersão quanto a gênero, idade e grau de instrução formal dos pesquisados, variáveis analisadas neste estudo. Destaca-se, ainda, que representam a maioria desse público jovens com idade entre 25 e 34 anos que, como poderá ser observado posteriormente, são mais flexíveis a dilemas éticos e podem ser sensibilizados pelas organizações. De maneira similar, mas com maior frequência, podem-se observar os indicadores quanto aos participantes não graduados, estes também em sua maioria e, também, mais sensíveis a dilemas éticos.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na tabela 2 apresentam-se a média e os testes- t das diferentes médias dos respondentes masculinos e femininos, e nela podem ser observadas diferenças significativas em seis dos dez indicadores de percepção moral do banco de dados de AAEE da ICTS Global, sendo alguns muito mais significativos do que outros (por exemplo, denúncia e atalhos).

Tabela 1

Compilação da Demografia do Banco AAEE

Variável	Descrição	Distribuição (%)
Segmento	Atacado e Varejo	47,2
	Construção e Indústria	8,5
	Serviços e <i>Holdings</i> Financeiras	23,3
	Logística e Transporte	14,1
	Telecomunicações e Informações	6,9
Público	Candidato	37,1
	Funcionário	62,9
Tempo de Empresa	Candidato	37,1
	Menos de 1 ano	8,2
	De 1 a 5 anos	19,9
	Acima de 5 anos	34,8
Sexo	Masculino	69,2
	Feminino	30,8
Faixa Etária	18<24 anos	9,2
	25<34 anos	48,3
	35<44 anos	29,5
	45<54 anos	10,6
	>55 anos	2,3
Idade	Jovem (menor <34 anos)	55,5
	Adulto (maior >34 anos)	44,5
Escolaridade	1º. Grau Incompleto	2,6
	1º. Grau Completo	0,4
	2º. Grau Incompleto	18,8
	2º. Grau Completo	1,7
	3º. Grau Incompleto	32,9
	3º. Grau Completo	18,2
	Pós-Graduação	22,5
	Mestrado	2,7
	Doutorado	0,2
Instrução	Não Graduado*	56,5
	Graduado**	43,5
Faixa Salarial	Até R\$ 1.000	9,4
	De R\$ 1.001 a R\$ 3.000	35,2
	De R\$ 3.001 a R\$ 7.000	31,1
	De R\$ 7.001 a R\$ 15.000	18,3
	Acima de R\$ 15.001	6,0
Local de Residência	São Paulo	57,8
	Rio de Janeiro	19,6
	Centro-Oeste/ Sudeste	9,2
	Norte/ Nordeste	7,1
	Sul	6,3
Hierarquia	Operacional	32,0
	Tático	45,0
	Estratégico	23,0

Notas:

* Não Graduado: Primeiro, Segundo e Terceiro Graus incompletos.

** Graduado: Terceiro Grau completo e Pós-Graduação.

Fonte: Banco de Dados AAEE – ICTS Global Ltda. (2009).

Tabela 2

Análise Comparativa entre a Variável Gênero e os Indicadores de Percepção Moral

Indicador	Masculino	Feminino	Média	T-value	P-value
Denúncia	1,715	1,770	1,732	-3,02	0,003***
Erros	1,726	1,763	1,737	-2,06	0,040**
Convívio	1,598	1,612	1,603	-0,73	0,468
Culpa	1,098	1,090	1,096	1,00	0,316
Informações	1,245	1,236	1,242	0,78	0,437
Atalhos	1,285	1,246	1,273	2,84	0,005***
Potencial para atalhos	1,425	1,389	1,414	2,42	0,016**
Potencial para furto	1,127	1,109	1,122	1,96	0,050**
Potencial para suborno	1,394	1,374	1,388	1,46	0,145
Potencial para presentes	1,996	1,996	1,355	0,28	0,780
Demitido	1,022	1,015	1,020	1,93	0,053*

Notas:

*** $p < 0,01$.** $p < 0,05$.* $p < 0,10$.

Fonte: Banco de Dados AAEE – ICTS Global Ltda. (2009).

Os respondentes femininos tendem a hesitar mais em denunciar atos antiéticos cometidos por colegas de trabalho, bem como a encobrir erros cometidos por esses colegas. Daí, surgem indagações: Esse tipo de comportamento ocorre pelo receio de comprometer-se com tais denúncias? E, ainda, como consequência, essa omissão ocorre pelo receio de sofrer represálias de qualquer ordem por parte dos denunciados? Sugerem-se estudos futuros objetivando o entendimento das causas de esse comportamento ser mais evidente no gênero feminino.

Os respondentes masculinos tendem a ter maior disposição na adoção de atalhos antiéticos para atingir metas pessoais, assim como já o fizeram no passado, mais do que as mulheres. Tendo em vista que nas empresas privadas brasileiras ainda há maior número de homens ocupando altas posições hierárquicas comparativamente às mulheres, poder-se-ia supor que essa diferença se justifica pela alta competitividade no mundo corporativo? Ainda, poder-se-ia concluir que o aumento demasiado de pressão para o alcance de metas suscita tendência à manipulação de resultados? Novamente, está-se diante de fenômenos para os quais se considera necessário realizar futuras pesquisas.

Há ainda maior potencial a furto por parte dos respondentes masculinos e esses tiveram maior incidente de demissão por problemas de integridade.

Na tabela 3 são apresentados a média e os testes-*t* das diferentes médias dos respondentes não graduados e graduados; observam-se diferenças significativas em cinco dos dez indicadores de percepção moral do banco de dados de AAEE da ICTS Global (denúncia, convívio, potencial para furto e suborno),

alguns mais do que outros, em particular com destaque no potencial para furtos. Em todos os cinco indicadores citados, os respondentes não graduados tendem a ter menor percepção moral diante de escolhas de natureza ética.

Resgatando a Pesquisa Social Brasileira realizada com uma amostra probabilística de 2.363 entrevistas, no ano de 2002, uma das principais conclusões é o fato de que há correlação entre o grau de instrução do entrevistado e sua aceitação ao que chamou o autor de “jeitinho brasileiro”, difundido por DaMatta (1979) e Barbosa (1992). Para esses autores, é possível minimizar o lapso entre a lei e/ou normas sociais e a prática dessas com o aumento de escolaridade formal (ALMEIDA, 2007). A presente análise dos dados corrobora essa visão, uma vez que se percebe relevante potencial para o descaso com a ética por parte dos respondentes não graduados, quando comparado aos graduados.

Na tabela 4 constam a média e os testes-*t* das diferentes médias dos respondentes jovens (menores de 34 anos de idade) e dos adultos (maiores de 34 anos de idade), e nela podem ser observadas diferenças significativas em cinco dos dez indicadores de percepção moral do banco de dados de AAEE da ICTS Global; dois deles, potencial para furto e demitido, apresentam diferenças bem mais significativas.

Observa-se que os respondentes jovens tendem a maior flexibilidade para o convívio com pessoas desonestas e para furto, relativamente aos adultos. Uma possível explicação para o fenômeno, a ser investigada por meio de pesquisa qualitativa, seria que os profissionais mais jovens apresentam maior fragi-

Tabela 3

Análise Comparativa entre a Variável Instrução e os Indicadores de Percepção Moral

Indicador	Masculino	Feminino	Média	T-value	P-value
Denúncia	1,752	1,701	1,7299	2,71	0,007***
Erros	1,758	1,724	1,7432	1,87	0,062*
Convívio	1,633	1,582	1,6108	2,70	0,007***
Culpa	1,097	1,101	1,0988	-0,43	0,669
Informações	1,233	1,245	1,2383	-1,00	0,317
Atalhos	1,276	1,293	1,2834	-1,19	0,234
Potencial para atalhos	1,403	1,415	1,4085	-0,79	0,429
Potencial para furto	1,147	1,095	1,1242	5,66	0,000***
Potencial para suborno	1,409	1,364	1,3891	3,20	0,001***
Potencial para presentes	1,996	1,995	1,3591	0,48	0,633
Demitido	1,020	1,019	1,0198	0,29	0,775

Notas:

*** $p < 0,01$.** $p < 0,05$.* $p < 0,10$.

Fonte: Banco de Dados AAEE – ICTS Global Ltda. (2009).

Tabela 4

Análise Comparativa entre a Variável Idade e os Indicadores de Percepção Moral

Indicador	Jovem (<34 anos)	Adulto (>34 anos)	Média	T-value	P-value
Denúncia	1,735	1,729	1,7325	0,34	0,734
Erros	1,732	1,742	1,7362	-0,57	0,571
Convívio	1,619	1,578	1,6010	2,38	0,017**
Culpa	1,098	1,093	1,0957	0,62	0,533
Informações	1,234	1,255	1,2433	-1,90	0,057*
Atalhos	1,266	1,283	1,2734	-1,23	0,220
Potencial para atalhos	1,400	1,434	1,4150	-2,35	0,019**
Potencial para furto	1,134	1,108	1,1226	3,11	0,002***
Potencial para suborno	1,397	1,379	1,3889	1,38	0,168
Potencial para presentes	1,350	1,359	1,3543	-0,67	0,504
Demitido	1,015	1,025	1,0198	-2,69	0,007***

Notas:

*** $p < 0,01$.** $p < 0,05$.* $p < 0,10$.

Fonte: Banco de Dados AAEE – ICTS Global Ltda. (2009).

lidade potencial por não possuírem maturidade e experiência tanto quanto os adultos.

Os adultos tendem a revelar e/ou utilizar informações confidenciais da empresa de forma indevida, bem como a adotar atalhos antiéticos para atingir objetivos pessoais mais do que os jovens e há maior incidência de demissão por problemas de integridade no grupo dos adultos. Esses comportamentos podem ser justificados pelo maior tempo de carreira profissional a que foram submetidos, comparados com os profissionais mais jovens. Novamente, está-se diante de pontos para futuras pesquisas.

Na figura 1, pode-se comparar o impacto relativo nos indicadores de percepção moral do banco de dados de AAEE da ICTS Global em relação às três variáveis (gênero, idade e instrução). Observa-se certa homogeneidade entre as variáveis e, no geral, a característica idade não é tão significativa quanto as outras duas. Há certa complementaridade de informações que poderiam servir de alerta para indicadores de maiores propensões e/ou fraquezas, dependendo do caso em relação à fragilidade na percepção moral com base em gênero, instrução ou idade.

Finalmente, é importante observar, na figura 1, que certos indicadores, como furto e suborno, possuem maior diferença entre as variáveis, indicando que a conduta de acordo com a regra (*compliance*) ou a corrupta tiveram várias causas, sendo influenciadas pelas circunstâncias. Já outros indicadores,

como presentes e culpa, estão mais vinculados à visão ética do indivíduo, sendo assim mais suscetíveis a reflexões éticas que podem ser orientadas pelas organizações.

A análise de *cluster* (tabela 5) indicou cinco *clusters* no índice de percepção moral, havendo grande similaridade entre os indicadores dos *clusters* 1 (denúncia, erros e convívio) e 4 (potencial para atalhos, presentes e suborno); já os demais, entre si, não apresentam similaridades significativas. No dendograma (figura 2), pode-se visualizar a disposição dos indicadores e verificar o nível de similaridade entre eles; a análise de correlação pode ser ponto de reflexão para estudos futuros, pois aponta para algumas indagações: quanto ao *cluster* 1, será que o profissional assimila conviver com colegas de trabalho que agem de forma antiética por não se sentir confortável em delatar tanto erros como atos antiéticos? Ou ainda, não há lealdade para com os objetivos da organização e sim a seus interesses e de seus colegas? Já em relação ao *cluster* 4, pode-se inferir que não há grande diferenciação entre recebimento de presentes e suborno para os profissionais pesquisados por considerarem que não estão prejudicando a organização de forma direta? A flexibilidade para tomada de atalhos antiéticos com objetivo de atingir metas pessoais é a mesma para o recebimento de benefícios, tanto na forma de suborno quanto na de presentes de *stakeholders*, uma vez que seus interesses preterem os da or-

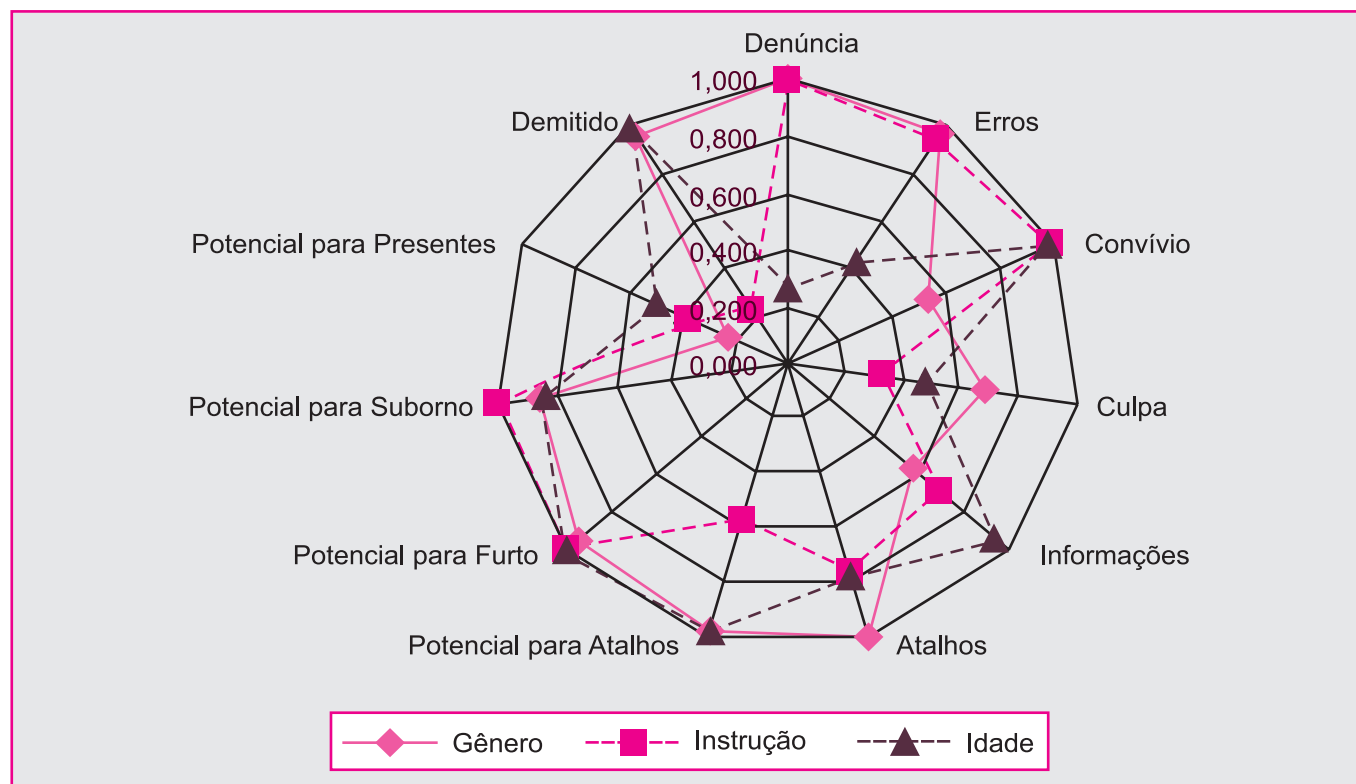


Figura 1: Análise Comparativa entre as Variáveis Gênero, Instrução e Idade com os Indicadores de Percepção Moral Utilizando os Valores 1-p (Maior Corresponde a Diferença Mais Significativa)

Tabela 5

Análise de Clusters dos Indicadores de Percepção Moral

Etapa	Número do Grupo	Nível de Similaridade	Nível de Diferença	Grupos Ingressados	Novos Grupos	Novos Números dos Grupos
1	8	83,6550	0,326899	1	2	2
2	7	82,1583	0,356830	1	3	3
3	6	71,5311	0,569380	8	9	2
4	5	67,5985	0,648030	6	8	3
5	4	66,6990	0,666020	1	6	6
6	3	66,2313	0,675370	1	7	7
7	2	64,6730	0,706540	1	5	8
8	1	60,6938	0,786120	1	4	9
Cluster 1	Denúncia, Erros e Convívio					
Cluster 2	Culpa					
Cluster 3	Informações					
Cluster 4	Potencial para Atalhos, Suborno e Potencial para Presentes					
Cluster 5	Furto					

Fonte: Banco de Dados AAE – ICTS Global Ltda. (2009).

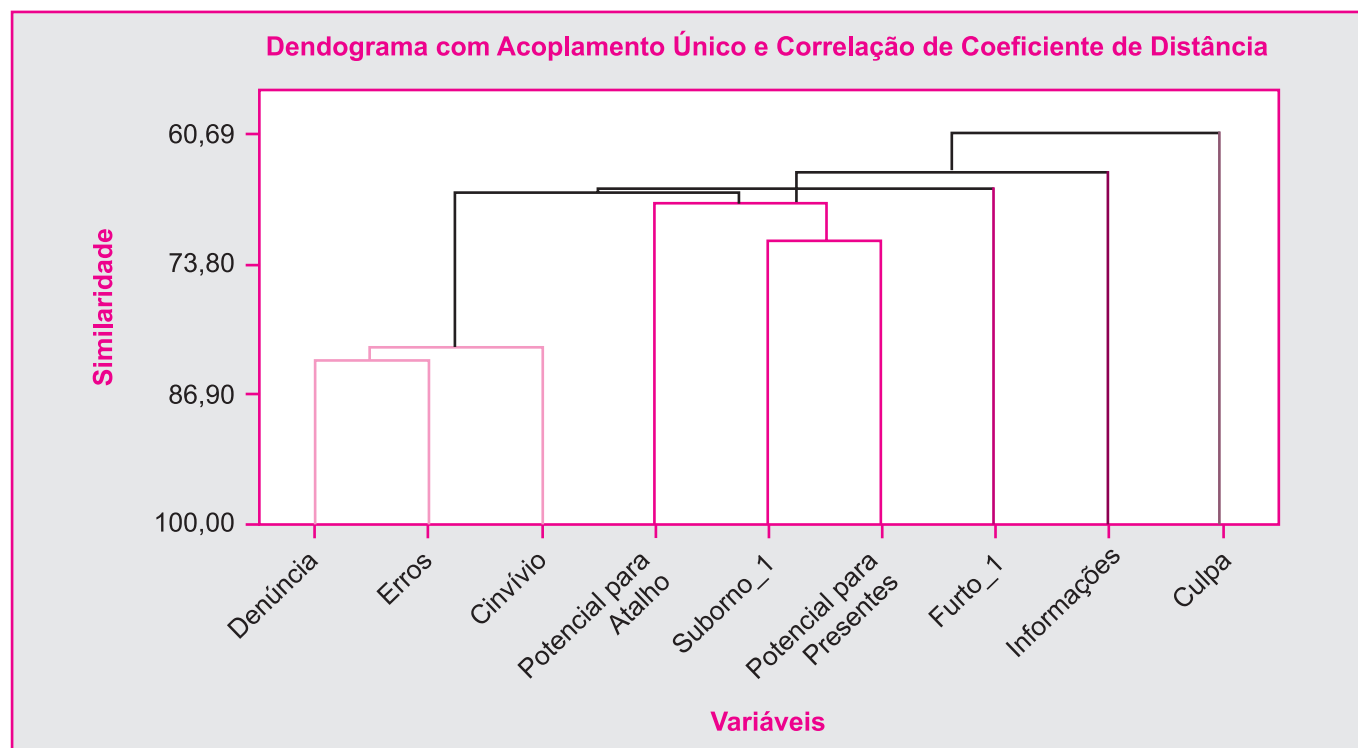


Figura 2: Dendrograma que Mostra o Grau de Similaridade Relativamente ao Comportamento Geral dos Indicadores de Percepção Moral

ganização? Já os demais *clusters* demonstram não existir muita padronização dos indicadores verificados, o que também aponta para uma maior reflexão em pesquisas qualitativas futuras.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, objetivou-se avaliar o impacto do gênero, da idade e do grau de instrução na percepção moral dos indivíduos nas organizações. Na análise dos dados levantou-se uma perspectiva alentadora: o grau de instrução amplia a percepção moral do indivíduo. Alentadora, porque abre um curso prático de ação: o investimento em capacitação ampla.

Reduções nos orçamentos para capacitação, formas precárias de contratação de mão de obra e a prática de buscar profissionais de pouca instrução (e remuneração menor) podem contribuir para a formação de grupos com menor percepção ética e ampliar a possibilidade de problemas relativos à corrupção.

As organizações precisam não apenas declarar a corrupção como um problema (BORINI e GRISI, 2009) e procurar combatê-lo, mas também investir na ampliação da percepção moral do indivíduo, por meio do investimento na instrução que, por sua vez, é mais ampla do que capacitar exclusivamente para a atividade profissional em sua dimensão técnica.

Há vasta literatura sobre o suposto estilo feminino de atuar nas organizações. Considera-se imprescindível que as pesquisas sobre as particularidades da gestão feminina se amparem em pesquisas quantitativa e qualitativa, buscando compreender as nuances dos comportamentos femininos nos variados contextos. De acordo com os dados desta pesquisa, as mulheres têm menor predisposição ao furto, mas são menos dispostas à denúncia de comportamentos corruptos. Por quê? O que temem? Como veem a situação? Na sociedade brasileira, legislação e estrutura específicas para atender a denúncias de violência contra mulheres ampliaram as denúncias feitas por elas. As organizações poderiam estudar e aproveitar, com adaptações, tais experiências.

A juventude e a maturidade, de acordo com os dados desta pesquisa, têm impacto na percepção moral e na disposição a

condutas de **atalhos** (transgredir normas para atingir objetivos). A informação sugere às organizações: primeiro, compreender a existência do fato; segundo, preparar-se para lidar com ele. Programas de *trainees* e estágios, por exemplo, poderiam lidar formalmente com o problema potencial.

A análise da literatura apresentada alerta para a impossibilidade de supersistemas de controle como instrumento para sanar a corrupção. Contudo, a prática de *compliance* também contribui para o enfrentamento do problema – desde Maquiavel (1973), sabe-se da importância da lei para a observância da ética. Daí a necessidade de as organizações investirem em programas de promoção da ética: elaboração de código de conduta, comunicação permanente, recrutamento centrado na observância da ética, comitê de ética e controle interno.

Os códigos de conduta abrangem normas e diretrizes sobre valores éticos, e comportamentos esperados pela empresa em situações específicas. A comunicação permanente é composta por medidas educativas quanto aos valores expressos no código de conduta e visa aproximar o grau de aderência entre os valores organizacionais e os valores dos funcionários. O estabelecimento de sistema de recrutamento centrado na ética prima por atrair, selecionar e reter funcionários com os valores adotados pela organização. Trata-se de sistema de fundamental relevância, uma vez que a não aderência pode facilitar a adoção de comportamento sem compromisso com a ética, que privilegie interesses pessoais em detrimento dos coletivos. O comitê de ética é responsável pela educação e pelo monitoramento, em associação aos sistemas de controle. O sistema de controle interno, por sua vez, objetiva reduzir possíveis vulnerabilidades existentes nos processos, mitigar riscos e prevenir atos de corrupção.

A natureza desta pesquisa, marcada por polêmicas conceituais e metodológicas, levou a constituir razoável elenco de indagações e pistas para novas pesquisas, além das análises de correlação entre as variáveis estudadas (gênero, idade e grau de instrução) e a percepção moral. Espera-se contribuir para o avanço da reflexão sobre o tema corrupção nas organizações e, também, a utilização das ferramentas de *compliance*. ♦

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, C.W. *Corrupção no Brasil: a perspectiva do setor privado*. Relatório de Pesquisa da Transparência Brasil, São Paulo, 2004.
- ABRAMO, C.W. Percepções pantanosas. A dificuldade de medir a corrupção. *Novos Estudos*, Cebrap, São Paulo, n.73, p.33-37, nov. 2005.
- ALMEIDA, A.C. *A cabeça do brasileiro*. Rio de Janeiro: Record, 2007.
- ARROW, K. *The limits of organization*. New York: Norton, 1974.
- BABBIE, E. *Métodos de pesquisa de survey*. Minas Gerais: UFMG, 2003.
- BARBOSA, L. *O jeitinho brasileiro*. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- BEZERRA, M.O. *Corrupção: um estudo sobre o poder público e relações pessoais no Brasil*. Rio de Janeiro: Anpocs/ Relume Dumara, 1995.
- BORINI, F.M.; GRISI, F.C. A corrupção no ambiente de negócios: *survey* com as micro e pequenas empresas da cidade de São Paulo. *Revista de Administração (RAUSP)*, São Paulo, v.44, n.2, p.102-117, abr./maio/jun. 2009.
- BRASIL. NOVO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO. *Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

REFERÊNCIAS

- BREI, Z.A. Corrupção: dificuldades para definição e para um consenso. *Revista de Administração Pública (RAP)*, Rio de Janeiro, v.30, n.1, p.64-77, jan./fev. 1996.
- CHERMAN, A.; TOMEI, P.A. Códigos de ética corporativa e a tomada de decisão ética: instrumentos de gestão e orientação de valores organizacionais? *Revista de Administração Contemporânea (RAC)*, Curitiba, v.9, n.3, p.99-120, jul./ago./set. 2005.
- COLLIS, J.; HUSSEY, R. *Pesquisa em administração*. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU), INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL e GRUPO DE TRABALHO DO PACTO EMPRESARIAL PELA INTEGRIDADE CONTRA A CORRUPÇÃO. *A responsabilidade social das empresas no combate à corrupção*. 2009. Disponível em: <www.empresalimpa.org.br>. Acesso em: 10 mar. 2010.
- DAMÁSIO, A. *Em busca de Espinoza: prazer e dor na ciência dos sentimentos*. São Paulo: Cia. das Letras, 2003.
- DaMATTA, R. *Carnavais, malandros e heróis – para uma sociologia do dilema brasileiro*. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.
- DEMSETZ, H. *The economics of the business firm: seven critical commentaries*. Cambridge: Cambridge University Press, 1995. [DOI: /10.1017/CBO9780511582356].
- GRANOVETTER, M. Economic action and social structure: the problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, Chicago, v.91, n.3, p.481-510, 1985.
- HEIDENHEIMER, A.J. Perspectives in the perception of corruption. In: HEIDENHEIMER, A.J. *Political corruption: readings in comparative analysis*. New York: Hold, Rinehart and Wilston, 1970. p.18-28.
- HOBBS, T. *Do cidadão*. Trad. Fransmar Costa Lima. São Paulo: Martin Claret, 2004.
- ICTS GLOBAL. *Informações*. Disponível em: <www.ictsglobal.com.br>. Acesso em: 05 abr. 2010.
- LEFF, N.H. Economic development through bureaucratic corruption. *American Behavioral Scientist*, Los Angeles, v.8, n.3, p.8-14, Nov. 1964.
- LYNN, L.H. Technology and organizations: a cross-national analysis. In: GOODMAN, P.S.; SPROULL, L.S. (Org.). *Technology and organizations*. Oxford: Jossey-Bass, 1990.
- MAQUIAVEL, N. *O príncipe*. São Paulo: Abril Cultural, 1973.
- MORAIS, E.J. *Controles internos e estrutura de decisão organizacional: o caso da Contadoria do Banco do Brasil*. 2005. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Paraná, Brasil, 2005.
- NIELSEN, R.P. Corruption networks and implications for ethical corruption reform. *Journal of Business Ethics*, British Columbia, v.42, n.2, p.125-149, July 2003.
- NYE, J.S. Corruption and political development: a cost benefit analysis. *American Political Science Review*, Los Angeles, v.61, n.2, p.417-427, June 1967.
- PERILLO, E.B.F.; AMORIM, M.C.S. Pagamento por desempenho: experiências e reflexões. In: PERILLO, E.B.F.; AMORIM, M.C.S. (Org.). *Para entender a saúde no Brasil 4*. São Paulo: LCTE, 2011.
- PETERS, J.; WELCH, S. Political corruption. *American Political Science Review*, Los Angeles, v.72, n.3, p.974-984, Sept. 1978.
- ROBERTSON, C.J.; CRITTENDEN, W.; BRADY, M.K.; HOFFMAN, J.J. Situational ethics across borders: a multicultural examination. *Journal of Business Ethics*, v.38, n.4, p.327-338, Nov. 2002.
- ROUSSEAU, J.J. *Os pensadores*. São Paulo: Abril Cultural, 1978.
- SIMON, H. *Administrative behavior: a study of decision-making process in administrative organizations*. 4thed. New York: The Free Press, 1997.
- SPECK, B.W. Mensurando a corrupção: uma revisão de dados provenientes de pesquisas empíricas. *Cadernos Adenauer 10: os custos da corrupção*. São Paulo: Fundação Konrad Adenauer, 2000.
- WILLIAMSON, O. *The mechanisms of governance*. Oxford: Oxford University Press, 1996.
- ZYLBERSZTAJN, D. Organização ética: um ensaio sobre comportamento e estrutura das organizações. *Revista de Administração Contemporânea (RAC)*, Curitiba, v.6, n.2, p.123-143, maio/jun./ago. 2002.

ABSTRACT

Corruption in organizations: moral perception of enterprises according to education, age, and gender

Corruption in organizations is a well-studied systemic phenomenon that may be approached in different ways. One of these is through the perspective adopted in compliance literature, understood as a reflection about the causes and the mitigation of corruption, as well the tools to promote an ethical environment. The basis of compliance is the moral perception of the person when exposed to ethical dilemmas. The purpose of this work is determine the relative relevance of education, age, and gender in the moral perception of businesses. Our statistical analysis is based on secondary data provided by ICTS Global, an international company specializing in the reduction of risks involving

ABSTRACT

human life, business goals, assets, information, and reputation. We carried out an exploratory statistical analysis on data concerning variable indicators of the index of analyses of adherence to enterprise ethics (AAEE) from ICTS Global. Our research was based on a non-probabilistic by convenience sample composed of interviews carried out between 2004 and 2008 with employees and candidates from 74 Brazilian private enterprises. The final number of people interviewed totaled 7,574. The results indicate that the education variable exerts more influence on the moral perception indicators: the lower the level of education, the lower the perception of wrongdoing. On the other hand, more detailed analyses of the indicators of moral perception show interesting differences related to the profile of the professionals as well as the variables analyzed (gender, age, and education).

Keywords: compliance, organizational ethics, governance.

RESUMEN

La corrupción en las organizaciones privadas: análisis de la percepción moral según el género, la edad y el grado de instrucción

La corrupción organizacional es un fenómeno de naturaleza sistémica y se puede enfocar de diversas formas. Entre esas, de acuerdo con la literatura sobre *compliance*, se entiende como una reflexión a respecto de las causas y la mitigación de la corrupción, así como sobre los medios para la consolidación de ambientes éticos. En la base de las ideas de *compliance* está la percepción moral del individuo cuando expuesto a dilemas éticos. El objetivo en el presente trabajo es evaluar el impacto del nivel de instrucción, la edad y el género en la percepción moral en las organizaciones. Para esta finalidad se utilizan datos secundarios cedidos por la ICTS Global, empresa internacional especializada en la reducción de riesgos al patrimonio, reputación, informaciones y vida humana. Se realizaron análisis estadísticos exploratorios para identificar las relaciones entre las variables referentes a indicadores del índice de análisis de adherencia a la ética empresarial (AAEE) de la ICTS Global. Se trata de un análisis descriptivo con base en una muestra por conveniencia no probabilística, realizado entre los años de 2004 y 2008, con empleados y postulantes de 74 empresas privadas ubicadas en Brasil. El número total de individuos entrevistados fue de 7.574. Los resultados indican que la variable instrucción ejerce mayor influencia en los indicadores de percepción moral, en el sentido de que cuanto menor el grado de instrucción, menor es la percepción de lo que no es correcto. En un análisis más detallado de los indicadores de percepción moral, los resultados muestran diferencias comparativas interesantes conforme el perfil del profesional y las variables analizadas (género, edad y grado de instrucción).

Palabras clave: *compliance*, ética en las organizaciones, gobernanza.

RAUSP

Revista de Administração

desde 1947

Assine já:
www.rausp.usp.br
ou pelo telefone:
(011) 3818-4002

Para entender Administração

